Deutscher Bundestag **Drucksache 14/8496**

14. Wahlperiode 13. 03. 2002

Gesetzentwurf

der Abgeordneten Dr. Heinrich L. Kolb, Dr. Irmgard Schwaetzer, Dirk Niebel, Hildebrecht Braun (Augsburg), Rainer Brüderle, Ernst Burgbacher, Jörg van Essen, Ulrike Flach, Rainer Funke, Hans-Michael Goldmann, Dr. Karlheinz Guttmacher, Klaus Haupt, Ulrich Heinrich, Birgit Homburger, Jürgen Koppelin, Ina Lenke, Günther Friedrich Nolting, Hans-Joachim Otto (Frankfurt), Detlef Parr, Cornelia Pieper, Marita Sehn, Dr. Hermann Otto Solms, Carl-Ludwig Thiele, Jürgen Türk, Dr. Wolfgang Gerhardt und der Fraktion der FDP

Entwurf eines Gesetzes zur Erhöhung der Rechtssicherheit beim Betriebsübergang

A. Problem

Die im Gesetz zur Änderung des Seemannsgesetzes und anderer Gesetze vorgenommene Ergänzung des § 613a des Bürgerlichen Gesetzbuchs um die Absätze 5 und 6 wird zu einer dramatischen Zunahme der Rechtsunsicherheit im Falle eines Betriebsübergangs führen. Die aufgrund der Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 (zur Angleichung der Rechtsvorschriften in Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen) in § 613a Abs. 5 BGB vorgeschriebenen Informationspflichten der Arbeitgeber im Falle des Betriebsübergangs sind so weit gefasst, dass die Gefahr der fehlerhaften Information des einzelnen Arbeitnehmers sehr wahrscheinlich, wenn nicht unvermeidbar ist. Da im Falle der unrichtigen bzw. unvollständigen Information dem Arbeitnehmer ein unbefristetes Widerspruchsrecht im Sinne des § 613a Abs. 6 BGB gegen den Übergang seines Arbeitsverhältnisses zusteht, wird es für die Unternehmen und Betriebe kaum noch kalkulierbar, welche Folgen ein Betriebsübergang hat. Zudem wird in der Ergänzung des § 613a BGB durch die Absätze 5 und 6 nicht differenziert, ob ein Betrieb über eine Arbeitnehmervertretung verfügt, sondern eine Informationspflicht des Arbeitgebers gegenüber jedem einzelnen Arbeitnehmer statuiert. Die Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 sieht jedoch eine Information der Arbeitnehmervertretungen und nur „hilfsweise" (bei fehlender Möglichkeit zur Bildung eines Betriebsrats) die Unterrichtung der einzelnen Arbeitnehmer vor. Die Ausweitung der individuellen Informationspflicht auf Arbeitnehmer in Betrieben mit Interessenvertretungen bedeutet daher eine zusätzliche Bürokratisierung und eine damit verbundene unnötige Kostenbelastung der Unternehmen und Betriebe.

B. Lösung

§ 613a Abs. 6 wird neu gefasst und um die Regelung ergänzt, dass das Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers spätestens sechs Monate nach dem Betriebsübergang erlischt. Die Unterrichtungspflichten des Arbeitgebers über den Betriebsübergang werden durch eine Ergänzung des Betriebsverfassungsgesetzes auf den Betriebsrat beschränkt. In § 613a Abs. 5 BGB wird die Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers gegenüber jedem einzelnen Arbeitnehmer auf Betriebe beschränkt, in denen keine Arbeitnehmervertretung bestehen kann.

C. Alternativen

Keine

D. Kosten

Keine

Entwurf eines Gesetzes zur Erhöhung der Rechtssicherheit beim Betriebsübergang

Der Bundestag hat folgendes Gesetz beschlossen:

Artikel 1
Änderung des Bürgerlichen Gesetzbuchs

In § 613a des Bürgerlichen Gesetzbuchs in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 400-2, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch … (BGBl. I S. …) geändert worden ist, werden die Absätze 5 und 6 wie folgt neu gefasst:

„(5) In Betrieben mit weniger als fünf ständig wahlberechtigten Arbeitnehmern im Sinne des § 1 des Betriebsverfassungsgesetzes hat der bisherige Arbeitgeber oder der neue Inhaber die von dem Übergang betroffenen Arbeitnehmer vor dem Übergang zu unterrichten über:

1. den Zeitpunkt oder den geplanten Zeitpunkt des Übergangs,
2. den Grund für den Übergang,
3. die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer und
4. die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen.

(6) Der Arbeitnehmer kann dem Übergang des Arbeitsverhältnisses innerhalb von drei Wochen schriftlich widersprechen, nachdem er von dem bisherigen oder dem neuen Inhaber über den Zeitpunkt oder den geplanten Zeitpunkt des Übergangs in Textform unterrichtet worden ist. Der Widerspruch kann gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber oder dem neuen Inhaber erklärt werden. Das Widerspruchsrecht erlischt spätestens mit Ablauf von sechs Monaten nach dem Betriebsübergang.“

Artikel 2
Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes

Nach § 110 des Betriebsverfassungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 23. Dezember 1988 (BGBl. 1989 I S. 1, ber. S. 902), das zuletzt durch (BGBl. I S. …) geändert worden ist, wird folgender § 110a neu eingefügt:

„§ 110a
Unterrichtung des Betriebsrates bei Betriebsübergang

Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat vor dem Übergang eines Betriebs oder Betriebsteils (§ 613a des Bürgerlichen Gesetzbuchs) rechtzeitig zu informieren über

1. den Zeitpunkt oder den geplanten Zeitpunkt des Übergangs,
2. den Grund für den Übergang,
3. die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer und
4. die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen.“

Berlin, den 13. März 2002

Dr. Heinrich L. Kolb
Dr. Irmgard Schwaetzer
Dirk Niebel
Hildebrecht Braun (Augsburg)
Rainer Brüderle
Ernst Burgbacher
Jörg van Essen
Ulrike Flach
Rainer Funke
Hans-Michael Goldmann
Dr. Karlheinz Guttmacher
Klaus Haupt
Dr. Wolfgang Gerhardt und Fraktion
Ulrich Heinrich
Birgit Homburger
Jürgen Koppelin
Ina Lenke
Günther Friedrich Nolting
Hans-Joachim Otto (Frankfurt)
Detlef Parr
Cornelia Pieper
Marita Sehn
Dr. Hermann Otto Solms
Carl-Ludwig Thiele
Jürgen Türk

Begründung

A. Allgemeines

Die im Gesetz zur Änderung des Seemannsgesetzes und anderer Gesetze vorgenommene Änderung (nur) des Bürgerlichen Gesetzbuchs (§ 613a Abs. 5 und 6) wird dem Regelungsanliegen und der Systematik der Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 (zur Angleichung der Rechtsvorschriften in Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen) nicht gerecht. Diese sieht in erster Linie eine Information der Arbeitnehmervertretungen und nur „hilfsweise" (bei fehlender Möglichkeit zur Bildung eines Betriebsrats) die Unterrichtung der einzelnen Arbeitnehmer vor. Auch die Verknüpfung der nach EG-Recht erforderlichen umfassenden Information über den Betriebsübergang und seine wirtschaftlichen und sozialen Hintergründe und Folgen mit dem durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts entwickelten Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers ist nicht sachgerecht. Zudem ist die unbegrenzte Widerspruchsfrist in Folge einer unrichtigen oder unvollständigen Unterrichtung durch den Arbeitgeber nicht sachgerecht und führt zu erheblicher Rechtsunsicherheit.

Daher sind beide Komplexe systematisch zu trennen und die umfassende Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers über den Betriebsübergang und seine Folgen primär im Betriebsverfassungsgesetz zu regeln. Dafür spricht auch, dass Betriebsübergänge häufig mit Betriebsänderungen im Sinne von § 111 ff. BetrVG verbunden sind und das Betriebsverfassungsgesetz hierfür bereits eine umfassende Informationspflicht des Arbeitgebers vorsieht (§ 111 BetrVG). Fallen Betriebsübergang und Betriebsänderung zusammen, ist dem Informationsanspruch des Betriebsrats somit bereits nach geltendem Recht Genüge getan.

Zur Erhöhung der Rechtssicherheit und besseren Kalkulierbarkeit der Folgen eines Betriebsübergangs für Arbeitgeber wie Arbeitnehmer ist das Widerspruchsrecht analog dem Kündigungsschutzrecht auf sechs Monate zu befristen.

B. Einzelbegründung

Zu Artikel 1 (Änderung des Bürgerlichen Gesetzbuchs)

Die Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 (zur Angleichung der Rechtsvorschriften in Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen) sieht eine unmittelbare Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers gegenüber Arbeitnehmern nur in nicht betriebsratsfähigen Betrieben vor (Kapitel III Artikel 7 Abs. 6). Eine Ausweitung dieser Verpflichtung auf sämtliche Betriebe führt nicht nur zu erheblichem Verwaltungsaufwand, der sachlich nicht begründet ist, sondern ist auch systemwidrig, weil die Richtlinie in erster Linie die Information des Betriebsrats vorsieht und nur subsidiär diejenige der Arbeitnehmer, nämlich dann, wenn diese unabhängig von ihrem Willen keinen Betriebsrat wählen können. Dieser Systematik sollte auch das nationale Recht entsprechen. § 613a Abs. 5 schreibt demzufolge eine individuelle, umfassende Information des Arbeitnehmers über sämtliche in der Richtlinie angesprochene Aspekte des Betriebsübergangs nur in nicht betriebsratsfähigen Betrieben vor. Der Katalog derjenigen Gesichtspunkte, über die der Arbeitgeber nach der Richtlinie zu informieren hat, ist sehr umfangreich. Eine (von der Richtlinie im Übrigen nicht geforderte) Verpflichtung zur Unterrichtung in Textform überfordert die Arbeitgeber gerade in den hier angesprochenen Kleinstbetrieben mit weniger als fünf Arbeitnehmern. Darüber hinaus sollten Kleinbetriebe nicht mit einer Formvorschrift belastet werden, die bei Informationspflichten nach dem Betriebsverfassungsgesetz (z. B. § 111) nicht einmal für „große" Arbeitgeber vorgesehen ist. Zudem ist die persönliche Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in diesen Kleinstbetrieben so eng, dass die Unterrichtung auch in anderer geeigneter Form (z. B. in einem persönlichen Gespräch) erfolgen kann. Für die Form der individuellen Unterrichtung, die an die Stelle der für betriebsratsfähige Betriebe vorgesehenen Unterrichtung nach § 110a BetrVG tritt, wird von der Statuierung eines besonderen Formerfordernisses abgesehen.

Für das Widerspruchsrecht und seine Verknüpfung mit einer ordnungsgemäßen Unterrichtung durch den bisherigen Arbeitgeber oder den neuen Inhaber über einen bevorstehenden Betriebsübergang sieht § 613a Abs. 6 BGB eine neue, eigenständige Regelung vor, die unabhängig davon gilt, ob in dem jeweiligen Betrieb ein Betriebsrat gewählt werden kann oder nicht. Angesichts der weitreichenden Rechtsfolgen, die an die Ausübung des Widerspruchsrechts geknüpft sind, ist eine einfache, praktikable und rechtssichere Gestaltung notwendig. Diese lässt sich jedoch nicht erzielen, wenn man den Beginn für die vierwöchige Widerspruchsfrist, an die vollständige Information durch den Arbeitgeber über sämtliche nach der Richtlinie mitteilungspflichtige Umstände und Folge des geplanten Betriebsübergangs knüpft. Im Interesse der Rechtssicherheit ist es vielmehr erforderlich, aber auch ausreichend, wenn die Widerspruchsfrist für den Arbeitnehmer im Einklang mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (erst) dann zu laufen beginnt, nachdem er von dem bisherigen Arbeitgeber oder neuen Inhaber sowohl über die Tatsache des (bevorstehenden) Betriebsübergangs als auch über das maßgebliche Datum unterrichtet worden ist.

Verlangt man dagegen für den Fristbeginn detaillierte Informationen über den Grund des Übergangs, seine rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen sowie die hinsichtlich der Arbeitnehmer vorgesehenen Maßnahmen, ist einem Auslegungsstreit, wie er bereits zu § 5 Abs. 1 Nr. 9 bzw. § 126 Abs. 1 Nr. 11 UmwG geführt wird, Tür und Tor geöffnet. Durch die hier vorgenommene Neufassung der Absätze 5 und 6 des § 613a BGB soll vermieden werden, dass eine rechtswissenschaftliche Kontroverse um die notwendige Darstellungstiefe über Jahre hinweg Rechtsunsicherheit über den Beginn der Widerspruchsfrist des Arbeitnehmers im Falle eines Betriebsübergangs schafft. Eine solche Rechtsunsicherheit wäre auch für die Investitionsbereit-

schaft ausländischer Unternehmen und damit dem Wirtschaftsstandort Deutschland abträglich. Die Reduzierung der Widerspruchsfrist von vier auf drei Wochen entspricht der Systematik des individuellen Arbeitsrechts, das in § 4 Satz 1 Kündigungsschutzgesetz eine dreiwöchige Frist zur Anrufung des Arbeitsgerichts bei Geltendmachung einer sozial nicht gerechtfertigten Kündigung ausreichen lässt. Die Drei-Wochen-Frist hatte die Bundesregierung auch in ihrem Kabinettsentwurf des Gesetzentwurfs zur Änderung des Seemannsgesetzes und anderer Gesetze für ausreichend und sachgerecht gehalten.

Die Erhebung des Widerspruchs wird auf sechs Monate nach Übergang des Betriebes begrenzt und ist danach ausgeschlossen, unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer von dem Zeitpunkt des Betriebsübergangs vom bisherigen Arbeitgeber oder neuen Inhaber des Betriebes informiert worden ist. Dies soll insbesondere für die Fälle des verdeckten Betriebsübergangs Rechtssicherheit und Rechtsklarheit für die Unternehmen wie die Arbeitnehmer schaffen. Dem Rechtsschutzinteresse der Arbeitnehmer wird durch die sechsmonatige Frist zur Geltendmachung des Widerspruchs genügt, da die Ausschlussfrist sich aus dem Kündigungsschutzrecht ergibt, wonach eine Kündigungsschutzklage nach Ablauf von sechs Monaten nach Versäumung der Klagefrist im Sinne des § 4 Satz 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) ausgeschlossen ist (§ 5 Abs. 3 Satz 2 KSchG).

Zu Artikel 2 (Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes)

Für den Fall des bloßen Betriebsübergangs (ohne gleichzeitige Betriebsänderung) wird die bislang im BetrVG bestehende Lücke durch einen neuen § 110a BetrVG geschlossen. Damit wird zugleich eine Harmonisierung mit denjenigen Fällen erreicht, in denen der Betriebsübergang auf einer Umwandlung nach dem UmwG beruht (vgl. z. B. § 5 Abs. 1 Nr. 9, § 126 Abs. 1 Nr. 11 UmwG).



Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Postfach 13 20, 53003 Bonn, Telefon (02 28) 3 82 08 40, Telefax (02 28) 3 82 08 44
ISSN 0722-8333